

بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی (مورد مطالعه: استان همدان)

حسین عبدالملکی^{۱*}، محمود گودرزی^۲، علی نوری زاده^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد

۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران

۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۹۳/۰۴/۲۷؛ تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۶/۲۸)

چکیده

در زمینه آثار و تبعات سرمایه اجتماعی در سال‌های مطالعات بسیاری انجام گرفته است، ولی درباره رابطه آن با رضایت شغلی پژوهش‌های اندکی انجام گرفته است. هدف اساسی این تحقیق بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی است و با ابزار پرسشنامه انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق ۸۵۰ نفر معلمان تربیت بدنی استان همدان بودند. بر اساس جدول مورگان، تعداد ۲۶۵ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به صورت تصادفی انتخاب شدند. برای آزمون فرضیه‌ها ضریب همبستگی پیرسون به کار گرفته شد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد بین سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی و رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد که این رابطه مثبت و مستقیم است، به عبارت واضح‌تر، با افزایش سرمایه اجتماعی معلمان، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد.

کلیدواژگان

رضایت شغلی، سرمایه اجتماعی، معلمان تربیت بدنی.

مقدمه

مفهوم رفاه اجتماعی در جامعه در دهه پایانی سده بیستم نقش اساسی سرمایه اجتماعی را پررنگ‌تر از هر زمان دیگر نشان داد. با این حال، نتایج پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان از سطح پایین سرمایه اجتماعی در کشور حکایت می‌کند. رفاه اجتماعی چنانچه بخواهد به‌طور پایدار در جامعه شکل بگیرد، باید بتواند مشارکت داوطلبانه افراد و سازمان‌های غیردولتی، اعتماد اجتماعی میان مردم و نهادها، و پیوندهای قوی اجتماعی را به خود جلب کند (سالارزاده، ۱۳۸۵). مسئله رضایت شغلی کارکنان، یکی از قدیمی‌ترین و در عین حال، بحث برانگیزترین مباحث مطالعات سازمانی و جامعه‌شناسی سازمان‌هاست. مطالعات گوناگونی که درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی انجام گرفته است، هنوز به نتیجه قطعی در این زمینه نرسیده است. از طرف دیگر، مفهوم سرمایه اجتماعی به مثابه منابع و پاداش‌هایی که افراد از طریق روابط اجتماعی به دست می‌آورند، مقبولیت گسترده‌ای یافته است، ولی تحقیقات زیادی در زمینه رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی انجام نگرفته است (حقیقتیان، ۱۳۹۰). امروزه کیفیت زندگی و رضایت‌مندی را که از شاخص‌های مهم رفاه اجتماعی‌اند، تابعی از سرمایه اجتماعی می‌دانند.

سرمایه اجتماعی، مفهوم جدیدی است. که به تازگی وارد متون علوم اقتصادی شده است و توانسته است در مدت زمان کوتاهی جایگاه مناسبی در مباحث توسعه به دست آورد و سهم بسزایی در تبیین مسائل توسعه کسب کند. کاربرد این مفهوم به تدریج از دهه ۱۹۹۰ به این سو در رساله‌ها و مقاله‌های دانشگاهی با تحقیقات افرادی مانند جیمز کلمن، رابرت پاتنام و فرانسیس فوکویاماو نیز پیربوردیو افزایش یافت. سرمایه اجتماعی بر خلاف سرمایه مادی قابلیت انتقال ندارد و عبارت از روابط دوجانبه، تعامل‌ها و شبکه‌هایی است که در میان گروه‌های انسانی پدیدار می‌شود. از کارکردهای اقتصادی سرمایه اجتماعی می‌توان به کاهش هزینه مبادله، تسهیل برخی مناسبات رسمی (مانند قراردادهای سلسله‌مراتب، مقررات دیوان سالارانه و امثال آن‌ها)، بهبود کارایی، سرعت تبادل اطلاعات، تقویت ابتکارات و کاهش فساد اشاره کرد. در واقع، اصلی‌ترین کارکرد اقتصادی سرمایه اجتماعی تسهیل هر گونه مبادله به‌ویژه مبادله‌های اقتصادی است، این

ویژگی به کاهش هزینه مبادله در اقتصاد منجر می‌شود (عبدالملکی، ۱۳۹۲). بانک جهانی نیز سرمایه اجتماعی را پدیده‌ای می‌داند که حاصل تأثیر نهادهای اجتماعی، روابط انسانی و هنجارها بر کمیت و کیفیت تعاملات اجتماعی است و تجربه‌های این سازمان نشان داده است که این پدیده تأثیر قابل توجهی بر اقتصاد و توسعه کشورهای مختلف دارد (Lin, 2008). سرمایه اجتماعی بر خلاف سرمایه‌های دیگر به صورت فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی هستند و از طرف دیگر، افزایش آن می‌تواند موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های اداره جامعه و نیز هزینه‌های عملیاتی سازمان‌ها شود (Putnam, 2000). وولکاک^۱ شبکه‌های ارتباطی و هنجارهایی را که مردم را قادر می‌کند به طور جمعی فعالیت کنند، سرمایه اجتماعی می‌داند. در مقابل، در دسته دوم تعریف‌ها، سرمایه اجتماعی به موضوعاتی از قبیل اعتماد، هنجارها، روابط متقابل و کمک‌های متقابل اشاره دارد که افراد را برای انجام دادن کنش‌های جمعی آماده می‌کند و به عنوان محصول فرعی روابط اجتماعی و درگیری مدنی در سازمان‌های رسمی و غیر رسمی ظهور می‌کند. سرمایه اجتماعی به عنوان منبعی در جهت منافع افراد تعریف می‌شود. برای نمونه کلمن^۲ سرمایه اجتماعی را نوع خاصی از منابع اجتماعی می‌داند که در دسترس کنشگران قرار می‌گیرد و بر خلاف انواع دیگر سرمایه، در ساختار روابط میان کنشگران تعبیه شده است. کلمن سرمایه اجتماعی را چنین تعریف می‌کند: سرمایه و منابعی که افراد و گروه‌ها از طریق پیوند با یکدیگر و با توجه به نوع ارتباطات می‌توانند به دست آورند (Woolcock, 2000).

رضایت شغلی را می‌توان نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف کرد (گودرزی، ۱۳۹۰). رضایت شغلی عبارت است از دوست داشتن وظایف یک شغل، شرایطی که شغل در آن انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (گودرزی، ۱۳۹۰). به‌طور کلی، بعضی افراد به شغل خود نگرش مثبت، برخی نگرش منفی دارند و برخی دیگر در شرایطی بین این دو حالت می‌باشند. چه عاملی یا عواملی موجب رضایت یا نارضایتی از شغل می‌شود؟ نظام آموزش و

1. Woolcock
2. Coleman

پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن سازمان مؤثرند. معلم به منزله یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام آموزش و پرورش دارد و رضایت او از شغلش می‌تواند در تحقق هدف‌های این نظام تأثیر بسزایی داشته باشد.

سرمایه اجتماعی

در دو دهه اخیر «سرمایه اجتماعی» در زمینه و اشکال گوناگونش به عنوان یکی از مفاهیم کانونی در علوم اجتماعی ظهور و بروز یافته است. صاحب‌نظران و پژوهشگران از چند منظر به موضوع سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. برخی در آثارشان به دلایل و علل شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در جامعه اشاره کرده‌اند و برخی دیگر، به ابعاد سرمایه اجتماعی تبیین و توصیف کرده‌اند. در نهایت، عده‌ای دیگر بر نتایج و پیامدهای سرمایه اجتماعی در سپهر زندگی اجتماعی و سیاسی تأکید کرده‌اند (Norris, 2003). هر چند این اصطلاح به نسبت نوظهور است، اما ریشه آن را می‌توان تا آغاز قرن بیستم دنبال کرد، حتی برخی آن را در آرای اندیشمندان متقدم و کلاسیک جست‌وجو می‌کنند. فلدمن و اساف (۱۹۹۹) معتقدند کاربرد این مفهوم به معنایی که امروزه به کار گرفته می‌شود به نوشته‌های لیندا جی. هانیفان، سرپرست وقت مدارس ویرجینیای غربی، باز می‌گردد. وی در مقاله‌ای که در سال ۱۹۱۶ میلادی درباره اهمیت مشارکت در تقویت حاصل کار مدرسه منتشر کرد، سرمایه اجتماعی را شامل دارایی‌هایی می‌داند که در زندگی روزانه افراد بسیار مطرح است، مانند حسن تفاهم، رفاقت و دوستی، احساس همدردی و روابط اجتماعی بین افراد و خانواده‌هایی که یک واحد اجتماعی را تشکیل می‌دهند. پس از نیم قرن تأخیر، مجدداً در سال ۱۹۶۱ جین جاکوب نیز در اثر کلاسیک خود، *زندگی و مرگ شهرهای بزرگ آمریکا* این اصطلاح را به کار گرفت. وی توضیح می‌دهد که شبکه‌های اجتماعی فشرده در محدوده‌های حومه قدیمی و مختلط شهری، صورتی از سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند و درباره حفظ نظافت، کاهش جرم و جنایت خیابانی و تصمیم‌های دیگر درباره بهبود کیفیت زندگی نقش و اثر بیشتری (در مقایسه با عوامل نهادهای رسمی مانند پلیس) دارند (پاتنام، ۱۳۸۴).

به دنبال او در دهه ۱۹۷۰، گلن لوری منتقد و ایوان لایت جامعه‌شناس، این واژه را برای شناسایی منابع مفید اجتماعی و توسعه سرمایه انسانی و توصیف مشکل اقتصاد درون شهری به کار گرفتند. گلن لوری در حوزه نظریه‌های اقتصادی اصطلاح سرمایه اجتماعی را برای انتقاد از نظریه‌های نئوکلاسیک و ناعادلانه بودن توزیع درآمد، مشکل توسعه و اقتصادی درون شهری به کار گرفت. از نظر لوری، سرمایه اجتماعی مجموعه منابعی است که در ذات روابط خانوادگی و در سازمان جامعه وجود دارد و برای رشد شناختی و اجتماعی کودک یا جوان سودمند است. مباحثی که درباره پیامدهای اقتصادی سرمایه انسانی و روابط خانوادگی توسط بکر (۱۹۸۶؛ ۱۹۷۸؛ ۱۹۷۵) مطرح شد، نیز در رواج این مفهوم مؤثر بوده است (عبدالملکی، ۱۳۹۲).

ابعاد سرمایه اجتماعی

ابعاد سرمایه اجتماعی به شرح زیر است:

اعتماد اجتماعی

اعتماد اجتماعی یکی از مهمترین شاخص‌های سرمایه اجتماعی و خمیرمایه نظم در جامعه مدنی است. به تعبیر زتومکا، اعتماد سازوکار انسجام خشی است که تجانس را در روابط و نظام‌های اجتماعی ایجاد و حفظ می‌کند. اعتماد تسهیل‌گر مشارکت، تعاون اجتماعی و پرورش ارزش‌های مردم‌سالارانه است. اعتماد موجب پیوند شهروندان با نهادهای مختلف اجتماعی می‌شود، بنابراین، می‌توان گفت، اعتماد یکی از جنبه‌های مهم روابط انسانی است که به زمینه‌سازی همکاری میان اعضای جامعه منجر می‌شود. اعتماد نگرش و جهت‌گیری اخلاقی مثبت نسبت به فردی است که مورد تأیید است. اعتماد مبین میزان ارزیابی ما از پدیده‌ای است که با آن مواجه‌ایم و همواره مثبت است. اعتماد به عنوان جهت‌گیری اخلاقی معطوف به دیگری، حالتی از راحتی، اطمینان و اتکاپذیری را دربردارد (Fukuyama, 1995).

شبکه روابط اجتماعی

توجه به شبکه‌های اجتماعی، و رشد تجزیه و تحلیل آن‌ها از دهه ۱۹۵۰ روندی رو به افزایش داشته

است. میشل بر این باور است که پیوندهای سنتی در حال ضعیف شدن، و پیوندهای تازه‌ای در حال رشد است. وی شبکه اجتماعی را اینگونه تعریف می‌کند: «مجموعه پیوندهای ویژه میان جمع مشخصی از افراد به صورت مضاعف، که وجه مشخصه این پیوندها آن است که به مثابه یک کل، برای تفسیر رفتار اجتماعی افراد درگیر، قابل استفاده است» (فیلد، ۱۳۸۵). وقتی در پژوهش اجتماعی، به شبکه روابط توجه می‌شود، روابط دوتایی و چندتایی مدنظر قرار می‌گیرد. برخی از این روابط عبارت‌اند از (عبدالملکی، ۱۳۹۲).

- روابط خویشاوندی مثل خواهر، برادر، پدر و مادر؛
- نقش‌های اجتماعی مثل رئیس، معلم و دوست؛
- روابط احساسی مثل دوست داشتن، احترام و تنفر؛
- روابط شناختی مثل آشنایی یا احساس تشابه در خصوصیات جسمی یا روحی؛
- روابط کنشی مثل محبت کردن، نهار خوردن با...؛
- فاصله‌ها در روابط مثل جداافتادگی اعضای خانواده از هم، به دلیل گری در شهرهای مختلف؛
- رخدادهای همزمان مثل حضور دو نفر در یک کلاس یا دانشگاه یا ورزش.

هنجارهای همیاری

پاتنام نوع خاصی از هنجارهای همیاری را مولدترین جزء سرمایه اجتماعی، و حتی آن را ملاک سرمایه اجتماعی می‌نامد: «ملاک سرمایه اجتماعی اصل همیاری تعمیم‌یافته است. من اکنون این کار را برای شما انجام می‌دهم بی‌آنکه چیزی فوراً در مقابل انتظار داشته باشم، با این اطمینان که در طول راه شما یا دیگری لطف مرا پاسخ خواهید داد» (پاتنام، ۱۳۸۴).

او در تعریف هنجارهای همیاری به دو نوع تعریف اشاره می‌کند (پاتنام، ۱۳۸۴):

۱. متوازن: مبادله همزمان چیزهای با ارزش برابر، مانند موقعی که همکاران روزهای تعطیلشان را با هم عوض می‌کنند.
۲. تعمیم‌یافته: رابطه تبادلی مداومی در جریان است که در همه حال یک‌طرفه و غیرمتوازن

است، اما انتظارات متقابلی ایجاد می‌کند مبنی بر اینکه سودی که اکنون عطا شده است باید در آینده بازپرداخت شود.

نظریه‌های رضایت شغلی

برخی نظریه‌های رضایت شغلی عبارت‌اند از:

نظریه نیازها

یکی از مهم‌ترین نظریه‌ها انگیزش انسان را ابراهام مازلو با عنوان «سلسله‌مراتب نیازها» مطرح کرد که این نیازها عبارت است از نیازهای فیزیولوژیکی، نیازهای ایمنی، نیاز به عشق، نیازهای احترام، نیازهای خودشکوفایی (نیازهای آزادی تحقیق و بیان و نیاز کسب دانش و درک). مازلو معتقد بود هرگاه یک سطح از نیازهای برآورده شود، دیگر برانگیزاننده نیست و سطوح بالاتر نیازها جهت انگیزش فرد شروع به فعالیت می‌کنند (گودرزی، ۱۳۹۰).

نظریه بهداشت - انگیزش

یکی از نظریه‌های انگیزشی انسان توسط «فردریک هرزبرگ» پیشنهاد شد که با عنوان نظریه دو عاملی هرزبرگ نامیده می‌شود. هرزبرگ مطالعه‌ای را در بین حدود ۲۰۰ نفر حسابدار و مهندس شاغل در مؤسسات واقع در محدوده پترزبورگ پنسیلوانیا انجام داد. او برای ارائه یک نظریه محتوایی روش «بیان وقایع بحرانی» را به کار گرفت. سپس، پاسخ‌ها را تجزیه و تحلیل کرد و دلایل رضایت و نارضایتی کارکنان را استخراج کرد و به این نتیجه رسید که احساس‌های بد غالباً مربوط به محیط شغل هستند. به عبارتی، رضایت شغلی به محتوای شغل و نارضایتی را به محیط شغل مربوط می‌دانند. عوامل خشنود کننده را محرک‌ها و عوامل ناخشنود کننده را عوامل بهداشتی نامید (گودرزی، ۱۳۹۰).

نظریه آلدرفر

در حقیقت، این نظریه بازسازی شده نظریه مازلو است. نظریه آلدرفر سه سطح نیاز زیستی،

وابستگی، و رشدی را شامل می‌شود. هر نیاز شامل دو بخش است: الف) هدفی که نیازها را جهت می‌دهد؛ ب) فرایندهایی که نیازها را ارضا می‌کنند. آلدرفر نیازهای پنج‌گانه مازلو را به سه دسته تقسیم کرد و نشان داد: اولاً، در هر زمان، امکان دارد بیش از یک نیاز فعال باشد؛ ثانیاً، اگر یکی از نیازهای سطح بالا نتواند ارضا شود، میل به ارضای نیاز سطح پایین‌تر تشدید می‌شود (گودرزی، ۱۳۹۰).

نظریه انتظار ویکتور روم

روم معتقد است افراد قبل از اینکه تصمیم بگیرند چگونه رفتار کنند، معمولاً ارزش احتمالی پیامدهای اعمالشان را ارزیابی می‌کنند. جامع‌ترین توضیح انگیزش، در نظریه انتظار است و چنین استدلال می‌کند که قدرت گرایش‌ها برای عمل، به‌طور خاص متکی به این است که قدرت انتظار ما از بازده عمل معینی تا چه حد است و درجه جذابیت آن بازده به چه میزانی است (گودرزی، ۱۳۹۰).

نظریه‌های دیگری درباره رضایت شغلی وجود دارد که محقق به نظریه‌های یادشده بسنده می‌کند.

از جمله دلایل اهمیت رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: رضایت شغلی موجب افزایش توانایی و و کارایی کارمندان می‌شود. میزان رضایت شغلی از طریق وفاداری کارکنان به سازمان به دست می‌آید. بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان نوعی ارتباط وجود دارد (حقیقتیان، ۱۳۹۰).

سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان» به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تبریز رابطه معنی‌داری وجود دارد. علیزاده اقدم و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان گمرکات استان آذربایجان غربی» نتیجه گرفتند که بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی

کارکنان اداره تعاون کرمانشاه» بیان کردند سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد. علی‌بیگی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود نتیجه گرفتند سرمایه اجتماعی ارتباط مثبتی با رضایت شغلی کشاورزان دارد. امن و همکاران (۲۰۰۹) در بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی در بیمارستان و رضایت شغلی پزشکان، بیان کردند سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی پزشکان رابطه معنادار دارد.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر بیان می‌شود:

- شبکه روابط اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معنادار دارند.
- اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معنادار دارند.
- هنجارهای همیاری و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معنادار دارند.
- سرمایه اجتماعی کل و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معنادار دارند.

روش تحقیق، جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و روش تحقیق حاضر توصیفی-همبستگی و به لحاظ زمینه-یابی از نوع موردی است. جامعه آماری این پژوهش را ۸۵۰ نفر معلمان تربیت بدنی استان همدان تشکیل داده‌اند. حجم نمونه تحقیق با به‌کارگیری جدول مورگان، ۲۶۵ نفر از معلمان بودند که به روش تصادفی- طبقه‌ای انتخاب شدند. روش جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق کتابخانه‌ای (جمع‌آوری متون نظری تحقیق) و میدانی (جمع‌آوری اطلاعات به وسیله پرسشنامه) است.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق‌ساخته است که بر اساس تلفیق دو پرسشنامه سرمایه اجتماعی (عبدالملکی، ۱۳۹۲) و پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی ویسوکي و کروم برای بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی تهیه شد. روایی پرسشنامه توسط ۱۰

نفر از اساتید مدیریت ورزشی تأیید شد. برای به دست آوردن پایایی، تعداد ۳۰ پرسشنامه به طور تصادفی در اختیار پاسخگویان قرار داده شد و داده‌های گردآوری و از طریق نرم‌افزار SPSS آزمون آلفای کرونباخ انجام گرفت که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵، برای متغیر سرمایه اجتماعی و ۰/۷۸ برای متغیر رضایت شغلی به دست آمد که نشان از پایایی خوب پرسشنامه است. در پرسشنامه ۳۰ سؤال میزان رضایت شغلی اندازه‌گیری می‌کند که در آن، رضایت مادی با ۸ سؤال، عدالت سازمانی با ۶ سؤال، خودشکوفایی با ۹ سؤال، و امنیت شغلی با ۷ سؤال سنجیده می‌شود. همچنین، ۱۴ سؤال برای بررسی میزان سرمایه اجتماعی مطرح شده است که ۵ سؤال مربوط به اعتماد اجتماعی، ۴ سؤال مربوط به هنجارهای همیاری و ۵ سؤال مربوط به شبکه روابط اجتماعی است. هر یک از سؤال‌ها با مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت به صورت کاملاً موافق، موافق، بی‌نظر، مخالف و کاملاً مخالف درجه‌بندی شده است.

یافته‌های تحقیق

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون فریدمن با به‌کارگیری نرم‌افزار آماری SPSS19 انجام گرفت.

در ادامه فرضیه‌های تحقیق آزمون می‌شود.

جدول ۱ نتایج بررسی رابطه شبکه روابط اجتماعی و رضایت شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. رابطه شبکه روابط اجتماعی و رضایت شغلی

رضایت شغلی	مؤلفه
۰/۴۸۰	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰*	سطح معناداری

همبستگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنادار است.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، شبکه روابط اجتماعی و رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌دار دارند که این رابطه مستقیم و مثبت است، به عبارت واضح‌تر، با افزایش شبکه روابط اجتماعی معلمان تربیت بدنی، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد.

جدول ۲. رابطه اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی

رضایت شغلی	مؤلفه	
۰/۵۰۶	همبستگی پیرسون	اعتماد اجتماعی
۰/۰۰*	سطح معناداری	

همبستگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنادار است.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌دار دارند که این رابطه مستقیم و مثبت است، به عبارت واضح‌تر، با افزایش اعتماد اجتماعی معلمان تربیت بدنی، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد.

جدول ۳. رابطه هنجارهای همیاری و رضایت شغلی

رضایت شغلی	مؤلفه	
۰/۴۷۳	همبستگی پیرسون	هنجارهای همیاری
۰/۰۰*	سطح معناداری	

همبستگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنادار است.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، هنجارهای همیاری و رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌دار دارند که این رابطه مستقیم و مثبت است، به عبارت واضح‌تر، با افزایش هنجارهای همیاری معلمان تربیت بدنی، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد.

جدول ۴. رابطه سرمایه اجتماعی کل و رضایت شغلی

رضایت شغلی	مؤلفه	
۰/۵۱۲	همبستگی پیرسون	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰*	سطح معناداری	

همبستگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنادار است.

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌دار دارند که این رابطه مستقیم و مثبت است، به عبارت واضح‌تر، با افزایش سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه گیری

باید به این واقعیت توجه کرد که سرمایه اجتماعی حالتی خنثی دارد و همیشه برای همه اعضای جامعه آثار مثبت ندارد، بلکه در صورتی می‌تواند مثبت باشد که بعد شناختی (مانند اعتماد اجتماعی) و بعد ساختاری سرمایه اجتماعی (که شبکه روابط اجتماعی جزئی از این بعد است)، هر دو به میزان بالایی در جامعه وجود داشته باشند، در غیر این صورت، شاهد آثار و پیامدهای منفی سرمایه اجتماعی برای جامعه خواهیم بود. رضایت شغلی از متغیرهای مهم برای تعیین بهره‌وری سازمان است و این امر صرفاً تحت تأثیر عوامل اقتصادی نیست، بلکه تابعی از کمیت و کیفیت روابط اجتماعی است. این پژوهش ۳ بُعد سرمایه اجتماعی یعنی، شبکه روابط اجتماعی، اعتماد اجتماعی و هنجارهای همیاری را به کار گرفته است و رابطه هر یک از آن‌ها با رضایت شغلی معلمان ورزش استان همدان را بررسی کرده است. در این تحقیق مشخص شد رابطه شبکه روابط اجتماعی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان مستقیم و مثبت است. بالا بودن میزان شبکه روابط اجتماعی معلمان می‌تواند یکی از عوامل رضایت شغلی آنان باشد. داشتن شبکه روابط اجتماعی قوی از طریق تفریح با همکاران، اعتماد به وعده‌های همکاران، فراهم کردن فرصت‌هایی برای عضویت در گروه‌های اجتماعی، و رفع و رجوع مشکلات از طریق کار گروهی می‌تواند در معلمان رضایت بیشتری ایجاد کرد. رضایت شغلی پدیده‌ای نیست که صرفاً بتوان با برنامه‌ریزی آن را بهبود بخشید، بلکه امری کاملاً غیر قابل کنترل است. ولی آنچه از نتایج این تحقیق به دست می‌آید این است که افزایش شبکه روابط اجتماعی می‌تواند تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی داشته باشد. با توجه به اهمیت وظیفه معلمان تربیت بدنی، باید در تأمین رفاه اجتماعی آنان کوشید. بی‌شک رضایت معلمان آثار خود را در نظام ورزش که در پرورش نسل آینده تأثیر بسزایی دارد، نشان می‌دهد. هر چند مفهوم اعتماد پیچیده و درک آن دشوار است، لیکن در یک رابطه مبتنی بر اعتماد عناصری وجود دارد که عبارت‌اند از صراحت و بازبودن، سهیم‌کردن، پذیرش، حمایت و تمایلات همکاری‌جویانه. دلیل این که برخی به هیچ کس اعتماد نمی‌کنند، این نیست که اعتقاد دارند همه شایسته اعتماد نیستند، بلکه بدین دلیل است که ناتوانی نهادها را در اجرای نقش

سازنده و نظارتی خود مشاهده کرده‌اند. توانایی تعمیم نهادها تأثیری دوسویه دارد. اگر استنباط این باشد که رژیم‌های نهادی طبق چهار معیار پایبندکردن اعضای خود به فضیلت حقیقت‌گویی، وفای به عهد، عملکرد منصفانه و سعی در کاهش تبعیض‌ها، معمولاً خوب عمل کنند، روابط اعتماد افقی و عمودی شکوفا می‌شود. در نتیجه، کارمندان یکدیگر را به عنوان عناصر تشکیل‌دهنده یک جمهوری سیاسی می‌شناسند و به یکدیگر اعتماد خواهند کرد. بر عکس، مشاهده نهادهای ناکارآمد می‌تواند انسجام جوامع سیاسی مدرن را تضعیف کند. در این تحقیق مشخص شد اعتماد اجتماعی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان رابطه معنی‌دار دارد که این رابطه مستقیم و مثبت است. بالابودن میزان اعتماد اجتماعی می‌تواند یکی از علل افزایش رضایت شغلی باشد. با افزایش اعتماد اجتماعی در بین معلمان، آن‌ها همکاران خود را انسان‌هایی قابل اعتماد می‌بینند و تا وقتی که از آنان بدی ندیده باشند، به آن‌ها اعتماد می‌کنند. همچنین، معلمان می‌توانند اطمینان داشته باشند که همکارانشان با آن‌ها صادقانه برخورد می‌کنند، به کامیابی و موفقیت آن‌ها توجه می‌کنند و اطلاعات مهم را با آنان در میان می‌گذارند. اما آنچه از نظر اقتصادی اهمیت دارد این است که در محیط‌های اقتصادی و صنعتی، ایجاد نهادهای حرفه‌ای و به‌کارگیری هنجارهای مناسب برای کنترل عملکرد یک سیستم اجتماعی می‌تواند موجب بهره‌وری بالاتر شود و زمینه‌ساز رشد و توسعه سیستم شود. در این تحقیق مشخص شد اعتماد اجتماعی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان رابطه معنی‌دار دارد که این رابطه مستقیم و مثبت است. بالا بودن میزان عمل متقابل می‌تواند از عوامل افزایش رضایت شغلی معلمان باشد. با افزایش عمل متقابل اجتماعی در بین معلمان، آن‌ها به کارکردن به صورت گروهی برای رسیدن به موفقیت علاقه‌مند می‌شوند. همچنین، معلمان معتقدند با کمک‌کردن به دیگران (به‌ویژه به همکاران خود)، در طولانی‌مدت به خود کمک کرده‌اند، موفقیت جمعی را بهتر از موفقیت فردی می‌دانند و در بروز مشکلات به برطرف‌کردن مشکلات با همکاران خود تمایل دارند. سرمایه اجتماعی به مردم این آموزه را القا می‌کند که «منافع خود را در عمل در جهت منافع جمعی تعقیب کن». در مجموع، الزامات مدنی وقتی با اعتماد اجتماعی ترکیب، و به وسیله همبستگی اجتماعی پشتیبانی شود، سرمایه اجتماعی را به وجود می‌آورد. بنابراین، سرمایه اجتماعی فرصت‌های جدیدی برای جوامع جهت مشارکت در

زندگی مدنی را به وجود می‌آورد. همانگونه که اشاره شد، رضایت شغلی عاملی مهم برای افزایش کارآیی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می‌شود. مدیران به شیوه‌های مختلف مترصد افزایش رضایت شغلی معلمان خود هستند. در این بین، روابط و مناسبت‌های همکاران یکی از مهم‌ترین عوامل در تعیین رضایت‌مندی شغلی است. بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند منابع انسانی تنها مزیت رقابتی هستند که سازمان‌ها باید با اقدامات مناسب و درست، این نیروی بالقوه را به نیروی بالفعل تبدیل کنند و آنان را در جهت سازمان هدایت کنند. سازمان‌های فاقد منابع انسانی هرگز نمی‌توانند به اهداف خود دست یابند. به بیان دیگر، منابع انسانی نقش اصلی در حفظ رقابت در بازار دارد و در این بین، تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی انکارناپذیر است. با توجه به اهمیت شغل معلم (به‌ویژه معلمان تربیت بدنی) و اینکه سرنوشت تعداد زیادی از جمعیت کشور به عملکرد این گروه گره خورده است، باید در تضمین رفاه اجتماعی آنان کوشید.

نتایج تحقیق نشان داد سرمایه اجتماعی کل و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان رابطه معنی‌دار دارند که این رابطه مثبت و مستقیم است. به عبارتی، با افزایش سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی معلمان افزایش می‌یابد، که این نتیجه با نتایج سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵)، علیزاده اقدم و همکاران (۱۳۸۸)، حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰)، علی‌بیگی و همکاران (۱۳۹۰)، و امن و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

منابع و مأخذ

۱. پاتنام، رابرت (۱۳۸۴)، *جامعه برخوردار، سرمایه اجتماعی و زندگی عمومی*، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران، نشر شیرازه.
۲. حقیقتیان، منصور؛ مرادی، گلمراد (۱۳۹۰)، «بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون، مورد مطالعه: استان کرمانشاه»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیست و دوم، پیاپی ۴۴، صفحات ۱۳۱-۱۱۵.
۳. روحی پناه، علی؛ جاجرمی‌زاده، محسن؛ نیک‌کار، ملیحه (۱۳۹۱)، *بررسی تأثیر ابعاد دارایی‌های ناشهود سازمانی بر مدیریت دانش در شرکت آب و فاضلاب استان یزد*، سومین همایش ملی مهندسی صنایع و سیستم، ۲۵ و ۲۶ اردیبهشت ۱۳۹۱.
۴. سالارزاده، نادر؛ حسن‌زاده، داود (۱۳۸۵)، «بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان»، *فصل‌نامه علوم اجتماعی*، شماره ۳۳، صفحات ۲۶-۱.
۵. عبدالملکی، حسین و همکاران (۱۳۹۲)، *بررسی رابطه میزان مصرف رسانه‌های ورزشی و میزان سرمایه اجتماعی ورزشکاران شرکت‌کننده در اولین المپیاد ورزش محلات تهران*، دومین همایش دانشجویی علوم ورزشی. دانشگاه شهید بهشتی، اردیبهشت ماه ۱۳۹۲.
۶. علی‌بیگی، امیرحسین؛ جعفری‌نیا، معصومه؛ قربانی، فاطمه؛ سلیمانی، عادل (۱۳۹۰)، *رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضامندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه*، *فصل‌نامه برنامه‌ریزی منطقه‌ای*، سال اول، صفحات ۷۶-۶۹.
۷. علیزاده اقدم، محمدباقر؛ عباس‌زاده، محمد؛ حسین‌پور اصل، مهدی (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان گمرکات استان آذربایجان غربی»، *جامعه‌شناسی*، سال اول، شماره دوم، صفحات ۹۷-۱۱۴.
۸. فیلد، جان (۱۳۸۵)، *سرمایه اجتماعی*، ترجمه جلال متقی، تهران، انتشارات مؤسسه پژوهش تأمین اجتماعی.

۹. گودرزی، محمود (۱۳۹۰)، *مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.

10. Fukuyama, F. (1995), *Trust: the social virtues and the creation of prosperity*, New York, Free press.
11. Lin, N. (2008). *A network theory of social capital*. In D. Castiglione, J.W. van Deth; G. Wolleb (Eds.), *The handbook of social capital* (pp. 50–69), London: Oxford University Press.
12. Norris, p. (2003), *A transatlantic divide? Social capital in the United State and Europe*, With James Davis. Keynote at European Social Survey Lunch Conference. Brussels, 25-26 November.
13. Putnam, Robert.D. (2000), *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York, Simong Schuster.
14. Woolcock, M.; Narayan, D. (2000), *Social capital: Implications for Development Theory, Research and policy*, The World Bank Research Observer.